

日本林業の不振脱却をめざす高齢林業労働力の 積極的活用についての一考察

—鳥取県日南町の事例にもとづいて—

八木俊彦

平成11年6月25日受付

鳥取大学農学部生物資源環境学科

A Study on Active Use of Forestry Labor of Advanced Age for Getting Out of Depression of Japanese Forestry

—Based on a Case of Nichinan Town in Tottori Prefecture—

Toshihiko YAGI

*Department of Forest Science, Faculty of Agriculture,
Tottori University, Tottori 680-8553, Japan*

Since 1980, Japanese forestry has been continuing long depression and forestry labor is decreasing and is aging. We actively must use forestry labor of advanced age in order to get out of depression. Results of a study case of Nichinan Town in Tottori Prefecture suggest following points;

- (1) Forestry labor of a farm family involved in another business is secured and is actively used.
- (2) Forestry labor of advanced age educates young forestry labor.
- (3) We make the employment and the work of forestry labor flexible.

(Received 25 June 1999)

Key words : flexibility of the employment and the work of forestry, forestry labor of advanced age, labor of farm family involved in another business

結 言

森林の公益的機能とくに水土保持機能や温暖化防止・生物多様性保全の地球環境保全機能等への期待が高まる中で、わが国の森林・林業は、1980年以来の長期にわたる林業不況により森林の木材供給機能は低下し続け、森林の管理も不足して公益的機能発揮も不如意な閉塞状

況にある。

このような重苦しい状況は、単に森林・林業をめぐる経営・経済・政策等の狭い範囲の諸原因によるものではなく、1970年代のドルショック（国際通貨危機）やオイルショック（国際資源価格危機）に始まる世界資本主義の激変、あるいは世界経済システムを含む人口・貧困・食糧・資源・エネルギー・環境等の問題のグローバル化

等を背景としてもたらされたものと考えられる。

したがって、今日のわが国の森林・林業をめぐる諸問題は根深い原因や背景を有しており、問題の解決は容易ではない。80年代より目立ってきた経済のバブル化や規制緩和・国際化等は、国際独占資本としての多国籍企業を中心とした世界経済システム作りを本質としており、90年代にいたって経済不振のみならず、社会や人間への否的影響を強め、森林・林業への悪影響も強めている。

以上のような状況と問題意識により、わが国の森林・林業の八方塞がりの問題の中から高齢林業労働力の問題をとりあげ、問題解決の一端を考察することにした。高齢林業労働力の問題をとりあげたのは、前述のわが国林業をとりまく経済のみならず社会や人間等の今日的諸問題が高齢林業労働力に集約され反映されていると考えたからである。

研究の目的と方法

わが国の高齢林業労働力を含む林業労働力に関する研究は、その時々的情勢に応じてある程度は行われてきた。しかしながら、1980年代から長期にわたり続くわが国林業経済の不振や衰退に災いされて、近年においては研究もあまりされなくなってきた。労働力のみならず林業経済全般にわたり、研究が衰微しつつある。

このような困難な研究状況が今後も続くとするれば、林業労働力研究を含む林業経済研究は解体・消滅するとも思われる。果たして、このような研究動向は致し方がないとして、放置されて良いものであろうか。私は次のような理由により、そうは思わない。

確かに、近年の林業不振は、残念ながら今しばらくは続くであろう。しかしながら、その林業不振を根本的に規定している人類をとりまく世界情勢は遠からず変革され、森林・林業の役割は再評価され、わが国林業は20年余の不振を脱却すると思われる。この予想ははかない願望ではなく、次のような根拠に基く確信の持てる展望であると考えられる。

それは、1992年に開催された国際連合環境開発会議（地球サミット）で合意された「地球環境を保全し、持続的な開発を実現する。その一部として世界の森林を保全し、持続的な森林経営を実現する。」という人類的目标の達成状況について、2002年に国際連合により本格的な検討会議が開かれる予定であり、そこでの検討結果が近年のわが国林業の不振について、根本的な反省を促すものとするからである。わが国の林業不振と大量の外材輸入は、国内の森林の保全や持続可能な経営の実現に妨げになってきたと、批判される事必至と予測されるから

である。

このような予測と展望は、わが国の林業の将来が不振と衰退の一途を辿り、いずれは解体・消滅するというものではなく、近い将来、必ず世界の森林問題を解決するために不振を脱却し、地球サミットで合意された新しい理念の下に再生・発展の道を歩むものと確信させる。

以上の認識にもとづき、本研究の目的を「世界の森林を保全し持続可能な森林経営を実現するために、日本林業の不振を脱却して発展の道を探る」とし、この目的を達成するための方法を「日本林業の不振脱却・発展の鍵となる労働力の活用策について、高齢労働力に焦点を絞り、鳥取県日南町の事例を検討して考察する」とする。

日南町の概況

鳥取県日野郡日南町は、県最西南端に位置し、中国山脈の懷に抱かれた山村である。太平洋戦争中、この地に家族を疎開させた文豪井上靖は、この地で眺められる星空のあまりの美しさに、この地を「天体の植民地」と呼んだ。今でも夜空に輝く星は、たいへん美しい。

さらには、本町は西日本有数の広大な面積を有し、水と緑の豊かな町である。そして、これらの恵まれた天然資源や自然環境を、近年の厳しい社会・経済情勢にもめげず、農林業を基盤にして、守ってきた。とくに、森林・林業の管理・経営には力を入れ、他地域には余り見られない新しい意欲的な事業を試み、今後が期待されている。

その他、最近福祉事業にも力を入れ、町立病院を中心にして公共型福祉事業に成功し、福祉関係の雇用者を150人に増やし、経営的にも黒字を出している。

このように、注目される日南町について、以下、森林・林業を中心にして地域概況から見てゆく。

(1) 一般的概況

本町の自然的・地理的概況は、広大な山村としての特徴を有している。本町は、中国山脈のまっただ中の鳥取県・島根県・広島県・岡山県の4県が隣接する県境密集地帯に位置し、東西25km、南北23km、総面積340.94km²である。この広さは、中国・四国地方では第1位、西日本（近畿以西）では第3位の面積である。この広大な面積は、昭和30年と34年の2度にわたる町村合併（旧7ヶ村にもとづく）により生み出されたものである。

町の森林率は89.3%で、町内には1,000mを越す山がいくつも散在し、中国山脈奥深くに存在する代表的な山村である。町境は分水嶺により区切られ、そこから多数の溪流・河川が発している。それらが合して日野川となり、県西部最大の河川として日本海に注いでいる。日野川下流域には米子市や境港市があり、産業用水や生活用

水の確保が近年重要視されてきた。したがって、本町は、重要な水源地帯にもなっている。

気候は、中国山脈地帯に特有な、概して低い気温（年平均 10.5℃、冬季は-17.4℃を記録したこともあり、県内一の低温地域である。）や、多くの降水量（年間 1,978mm）、多雪（積雪深は平坦部で平均 90cm、山間部で 100～150cm、根雪期間は 89 日となっていたが、最近では地球温暖化の影響のためか、いずれも減少気味である。）等が特徴的である。

次に、社会的・経済的概況であるが、以上のような自然的・地理的概況にもとづき、本町の社会・経済的人間活動が展開されてきた。その歴史は大変に古い。有名な古事記の日本神話に登場する、須佐之男命による「八岐（やまた）のおろち」退治伝説の舞台は、本町中西部にそびえる船通山（1,143m）である。

さらには、古来より砂鉄を利用した製鉄「たたら」が営まれ、今日でもその跡地や遺物が多く見られるのも、本町の歴史の古さと賑いを示すものと思われる。「たたら」や日本神話に関連して、神話にでてくる「ひい川」とは従来の島根県斐伊川ではなく、日野川であるとの新説が登場してきたが、この事も本町の歴史の古さと賑いを示すものとして注目される。

さらには人口の、年齢構成が他地域に比べ、著しく歪み、高齢化・少子化・若年層の激減が加速的に進行している。例えば、高齢化については、平成 11 年 2 月現在の老齢（65 才以上）人口比率は 37%に達し、平成 20 年には 50%近くに達するものと予想されている。

しかしながら、このような重苦しい社会的・経済的状況にあっても、注目すべき現象が見られる。1980 年代にブームになったリゾート開発への対応や最近の I ターン現象である。リゾート開発ブーム期には、外部開発資本の町内リゾート適地の購入・開発の要請もあったが、優れた自然を保全しながら（破壊せず）、ヨーロッパのチロル地方のような利用をするとの方針で、自主的対応を行い、平成 6 年には昭和 61 年に開設された「ふるさと日南邑ファームイン」に続いて、町内 2 つ目の大型リゾート施設「ゆきんこ村四季彩」を開設した。これらの施設は広大な景観や山村の魅力的な季節変化あるいは伝統を活かして好評であり、ふるさと日南邑は大学のアメリカンフットボール部の合宿所としても毎年利用されている。その他、最近、大都市からの I ターン流入者も見られ、若年層流出に悩む町に期待を抱かせている。

交通の便は、中国山脈のまったく中に位置する地理的条件により便利とはいえないが、道路や鉄道等の着実な整備でかなり改善されてきた。岡山と米子を結ぶ JR 伯備線の電化や東京直通寝台列車の開通（平成 10 年）、中

国縦貫自動車道・米子と岡山県落合を結ぶ中国横断自動車道・国道 180 号線と 183 号線の整備等により改善されてきた。ただ、東京便の鉄道・高速道路いずれも、町内では利用できず、かなり離れた駅やインターチェンジまで移動させられる不便はある。今後も他地域と比較し、交通の不便は忍ばねばならないようである。

（2）地域活性化の動向

以上のような一般的概況にある日南町の地域概況について、その他に、近年注目されるものとして地域活性化の動向を簡単に見ておきたい。

本町の地域活性化事業は、地域全体の活力が低下し始めた 1980 年代より本格化し、農業とリゾートの振興を目標とする大型施設の建設や、林業振興のための森林組合関連の製材工場と林業專業労働力会社の設立、高齢者のための公共的福祉事業の展開、美術館や音楽ホールを有する大規模な文化センターの設立などを行ってきた。

農業とリゾートの振興をめざす大規模な施設は、前述したように昭和 61 年（1986 年）に「ふるさと日南邑ファームイン」として開設され、雄大な景観と夏季の涼しさにより好評を博し、大学のアメリカンフットボール部が毎年合宿に利用している。平成 6 年（1994 年）には、県最寒地地区に「ゆきんこ村四季彩」を開設した。

後者のゆきんこ村四季彩はオープンしたばかりであるが、県内最寒冷地山村の自然や風物・民芸を魅力にして、今後が期待される。地元住民 300 人近くの出資による第 3 セクター的方式の経営も注目される。

その他に、県境密集地帯の特徴を活かそうとして、隣接する 4 県の 16 市町村による連絡協議会（中国山地県境市町村連絡協議会、略称「県境サミット」）を設立し、本町が事務局を担当している。地ビールの生産やレストラン経営などにより行政の境界を越える地域活性化と地域の自然環境保全が期待されている。

そして、最近、町内の碎石・土建業を営む事業家が 1500m の深さの温泉ボーリングに成功し、これにより利用可能になったラドン泉の大浴場や広大な景観あるいは各種スポーツ施設等を有する面積約 30ha の大規模な親自然型リゾート施設「マウントパラダイス小倉山ラドン泉奥日野温泉」を平成 10 年 10 月 10 日に開設し、民営事業としての今後が期待されている。

日南町森林組合の概要

本研究でとりあげる高齢林業労働力の雇用主は、日南町森林組合である。先に述べた地域概況からもある程度想像しうのように、日南町では地域の広大な森林を管理し利用するための共同・協同組織としての森林組合が明

治期より町内各地に形成され、それらが数次にわたる合併を経て昭和 38 年（1963 年）に一本化され、今日の日南町森林組合として誕生し、今日に至っている。この間、36 年の歳月が過ぎた。したがって、高度経済成長期から安定成長期、バブル経済期、長期不況期とめまぐるしく変化したこの期間は多彩な組合活動期であり、活動内容も豊富である。その活動内容を詳述することは、限られた紙幅では困難なので簡略に述べることにする。

なお、昭和 38 年（1963 年）から平成 5 年（1995 年）までの 30 年間の当森林組合の歴史については、「日南町森林組合 30 年史——奥日野林業の過去と現在——」（平成 5 年、日南町森林組合）という詳細な文献があるので、詳しくはこの文献を参照していただきたい。

（1）森林・林業の概要

日南町森林組合の基盤となる日南町の森林・林業の概要は次の通りである。

本町の森林は、面積 30,436ha で前述したように町面積の 89.3% を占めている。民有林は面積 29,120ha で国所有林は面積 1,361ha とわずかである。この大部分を占める民有林は、スギを主体とする人工林で面積 17,782ha であり、人工林率は 61% と県平均 54.0%（鳥取県林業統計平成 9 年版）を上回っている。しかしながら、年齢配置は 4〜7 年齢の要間伐林分が 15,711ha と 88% を占めており、今後、保育・間伐が必要である。しかしながら、林業経営の厳しい環境の下で保育・間伐が適正に実施されていない森林が増加している。

林業は素材生産を主とし、製材加工やチップ生産・特用林生産は副次的な地位にある。素材生産は、昭和 55 年（1980 年）頃から長らく年間 4 万 m^3 前後の規模で県内一の規模を誇る智頭町に匹敵する地位にあった。しかしながら、近年は下降気味で平成 9 年（1997 年）は 2 万 1 千 m^3 まで落ちこみ、智頭町の 4 万 6 千 m^3 の半分以下になっている。

概略以上のような本町の森林・林業は、森林所有者の協同組織・地域林業の担い手としての森林組合に諸種の役割を求め、今日の日南町森林組合を育ててきた。

（2）日南町森林組合の概要

概要的に既述した地域の全般的あるいは森林・林業を基盤として、日南町森林組合は発足以来、36 年目を迎えている。この期間の経緯の詳細は前掲書に譲り、現状を見ることにする。

当森林組合は鳥取県林業統計平成 9 年版（平成 11 年 3 月発行）によると、県内 12 組合の 1 つであたが、他の組合が平成 11 年 4 月 1 日より合併したため 10 組合の 1 つになった。将来的には、この度合併した組合に、日野川流域の組合を一本化する合併構想がある。このよ

うな当森林組合は、平成 9 年度において組合員数 1,531 人、役職員 29 人、払込済出資金 5 千 6 百万円、組合員所有森林面積 17,962ha である。県内の他の森林組合に比べると組合員の所有森林面積が大きく、広域合併により作られた 5 組合を除く町レベルの森林組合としては最大であり、組合員一人当たりの森林面積も 11.7ha と全組合中のトップレベルにある。

主な事業を平成 8・9 年度事業費により見ると、平成 8 年度は各部門毎に、素材販売 78 万円・林産 1 億 5,091 万円・加工品等販売 146 万円・養苗 248 万円・森林造成 1 億 1,351 万円、合計 2 億 6,914 万円、平成 9 年度は同じく、素材販売 243 万円・養苗 236 万円・森林造成 1 億 194 万円、合計 2 億 7,117 万円である。なお、これらの金額の中で、平成 9 年度の林産については前掲林業統計資料に不連続な点があったので当森林組合に直接照会し、確認した。

以上の事業費内訳が示すように、当森林組合は林産事業と森林造成事業を主体としている。年間 2 億 6〜7 千万円の事業費は、近年の平均的な規模である。

日南町森林組合の事業とその担い手の動向

前節で日南町森林組合の事業について概略的に述べたが、本節ではこの事業とその担い手について見ることにする。これらの点については、県内の他地域と異なる地域性が存在すると思われるので、この点の検討も含めて述べる。

（1）日南町林業の担い手の特徴

本町林業の展開は先に若干述べたように、幕末期から明治・大正期にかけて全国有数のたたら製鉄地域として栄えた。そのために、かつてはたたら製鉄用木炭生産が盛んになり、これらの製鉄や木炭生産が地元の農業や生活と密接・複雑に絡みあって、地域独特の土地利用を生み出した。その詳細は前掲書に譲るが、森林所有における少数の巨大所有と多数の零細な「たたら系譜的」共有との併存や、伝統的人間関係に基づく一人親方的林業事業者の根強い存続等である。

以上のような本町の地域特性は、本町の林業にいくつかの特徴をもたらしたが、林業の担い手に関しては、小規模ながら多数の林業事業者を生みだし、根強く存続させるという特徴をもたらした。その理由は、たたら生産における生産関係・社会構造が、たたら生産の時代が終わり、薪炭林業や用材生産の時代になっても根強く残存したためと考えられる。

以上の特徴を、統計資料により確認すると、例えば平成 9 年度で本町の木材登録者数における素材生産者は

11 であり、全県 119 の 9% を占めかなり多い。また、年間 150 日以上就労する林業専業労働者数を雇用先で見ると、日南町では森林組合は 20 人・各種団体 60 人・会社 30 人となっており、他の市町村に比べると各種団体と会社のウエイトが高い。この各種団体の多くは、個人経営の林業家といわれる。いわゆる一人親方・自由労働者である。これらの事実が小規模で多くの林業事業者の根強い存続を物語っているといえよう。

(2) 地域の人材と林業専業労働者の育成を目指すグリーン・シャイン

日南町森林組合の事業とその担い手に動向を見るために、その他「グリーン・シャイン」という地域の人材と林業専業労働者の育成を目指す第 3 セクター企業の動向も見ておきたい。この企業は当森林組合の事業とその担い手に関係があり、将来は地域林業の担い手として密接な分担・協力関係が期待されるからである。

第 3 セクター「グリーン・シャイン」は、日南町森林組合により、昭和 63 年（1988 年）から林業総合会社設立構想の検討がなされる過程で誕生した。この構想について、組合関係者間の協議や集落座談会がもたれ、多くの人の関心を集めた。設立のための出資金に、森林組合 450 万円・日南町 300 万円・その他法人 45 万円・個人 1,210 万円、計 2,005 万円の募金があった。

このような準備の上に、平成 2 年（1990 年）7 月、有限会社グリーン・シャイン（代表取締役 入澤宏 日南町森林組合長、資本金 270 万円）が設立された。事業目的は、定款の定める所により、

- 1 森林の造成・保育に関する業務
- 2 木材および林産物の生産並びに搬出に関する業務
- 3 農林産物の加工・販売に関する業務
- 4 農林土木・建築工事等の設計、施工に関する業務
- 5 前各号に付帯する一切の業務

と、森林・林業に関する業務のみならず、農業や建築・土木にまで及び、林業専業労働者のみならず、地域の主要産業の担い手の育成をめざしている。設立後、平成 3 年（1991 年）には株式会社グリーン・シャインに移行し、資本金・社員・事業量等を拡大し、近代的な就業規則や給与規則により雇用条件を明確にして活動している。

現在、社長は井川吉次氏に替わり、社員は当初、班長 2 名・班員 6 名、計 8 名であったが現在では班長 2 名・班員 10 名、計 12 名に増え、主として造林・保育作業を通年的に行いながら、10 年間ほどの育成期間で素材生産労働の専門家を育てようとしている。

本会社で注目されるのは、社の積極的な経営方針・ビジョンに基づいて、若手の人材を育成しようとする姿勢である。現社員の年齢構成は 12 名の内、40 歳代 3 名、

30 歳代 2 名、20 歳代 5 名、10 歳代 2 名であり、大変若い年齢構成である。今後は、林業のみならず、農業・建築・土木等の仕事も農林複合的・木材関連産業的仕事として行えるように、他の関連業種との連携を図り、多角的経営の実行できる会社としての発展が期待される。

(2) 日南町森林組合の事業とその担い手の動向

以上、日南町森林組合の事業とその担い手の動向に深く関わる事柄を 2 つ見てきた。1 つは森林組合以外にも地域林業の担い手が小規模ながら多数存在することであり、もう 1 つは新しい第 3 セクターの林業作業会社が設立され、若手林業労働者を育成しながら造林・保育作業を主として行い、将来は多角的な事業を展開しようとしていることであった。したがって、日南町森林組合の事業のとその担い手は、これらの動向と関係しながら存在し活動せざるをえない。この点を考慮して、その事業と担い手の動向を見ることにする。

当森林組合の現在の独自の事業は、先述したように、主として造林・保育事業と林産事業である。関連事業として製材事業やプレカット事業・林業作業会社の事業がある。これらは今日の諸事業であるが、当組合 30 有余年の歩みの中で、時には苦しみながらも粘り強い努力を積み重ねて実現したものである。一朝一夕にして実現したものではない。他の森林組合の少なからずが、経営不振や不祥事に見舞われる今日、活発な事業を展開している当組合は注目されよう。

この注目される当組合の事業展開を見ることによって、当組合事業の特徴を見ることにする。

昭和 38 年（1963 年）設立・発足した当組合は、当初自己資金不足のため借入資金に頼らざるをえず、事業を積極に行える状態ではなかった。ところが、折良く昭和 39 年（1964 年）に林業基本法が制定され、林業総生産と林業従事者の収入の増大が政策目標となり、この目標に基づき林業構造改善事業が実施されることになった。日南町は、この事業の県下第 1 号の地域指定を受け、当森林組合は各種事業の大半の事業主体となり、林道開設や素材生産施設設置、樹苗生産施設設置等の事業を行った。これらの事業費は全事業費の大半を占め、約 5 千万円であった。

本事業は発足当初の当組合にとって画期的大事業となったが、多くの成果をもたらす一方、困難な問題ももたらした。それは資本・装備不足や経営事業の経験不足による過大投資と需給予測の失敗等により、多額の借金を生じさせる問題であった。とくに、養苗生産事業が過大投資と山行苗販売不振になり、借金累積の大きな原因となった。昭和 46 年（1971 年）には累積赤字 2 千 4 百万円となり、組合運営は非常に困難となり大きな問題とな

った。

そのために、鳥取県の関係する行政・金融・連合会・学識経験者等が協力し、再建の努力がなされた。この再建努力は徹底的に行われ、短期間で職員を12名から9名も減らし3名とし、樹苗生産施設を1千万円で売却した。昭和47年(1972年)からは、昭和62年(1987年)まで鳥取県内有数の大山林所有者(阪口合名山林、1千ha余の森林所有者)の森林の林産事業を、近隣の3森林組合との労務協業により受託し、10億円余りの売上実績をあげることができた。この受託林産事業は、鳥取県森林組合連合会の世話によるもので、当森林組合再建・発展の大きな力になった。

これらの真剣な努力により、昭和50年(1975年)には、赤字が解消され、黒字を計上するようになった。以後、数次にわたる林構事業を行い、昭和59年(1984年)林業総合センター・平成2年(1990年)グリーン・シャイン・平成5年(1993年)製材工場・平成6年(1994年)プレカット工場等を順次設立してきた。

以上より、当組合の事業は、林業と国産材産業の不振の厳しい時代に、国の制度的事業を積極的に利用しながら、組合員のための協同組合事業のみならず、地域の林業・国産材産業の担い手としての事業も積極的に展開してきた点に特徴があるといえよう。かつての赤字問題を抱えていた時代から、今や地域の重要な産業の担い手へと発展してきた事業の歩みといえよう。

以上の長年にわたる多くの組合事業の担い手は、歴代の組合長や職員・作業班員、さらには財政再建や制度事業に援助・指導を惜しまなかった関係者等、組合内部・外部にわたる実に多くの人達であり、多士済々である。ここでは主題との関係で、組合事業を労働面で支えてきた担い手について見ることにする。

当組合が労働力を雇用し、あるいは請負作業により林業を本格的に行うようになるのは、先述した再建事業の柱の一つになった阪口合名会社の受託林産事業を始めてからである。昭和47年(1972年)、伐出のための請負グループが山上地区の坪倉部氏をリーダーとして編成され、2年後に同氏が不慮の事故にて亡くなられてからは日野上地区の塚原利明氏を班長として作業班編成が進み、今日に至っている。この間、伐出班は、1班ないしは2班編成で賄ってきた。伐出事業は、この班を中心にして事業量の多いときは臨時雇用を増やして対応してきた。そして、阪口合名会社の伐出事業が終わった後、昭和63年(1987年)からは作業班のみで伐出事業を行っている。

一方、育林作業は臨時雇用の拡大で対応してきたが、作業班や請負による仕事も一定量の割合を占めている。

これらの実態と動向については表1、2、3を参照されたい。

以上により、当組合事業の労働面での担い手は、伐出事業は作業班に組織された労働力、育林作業は作業班労働力と臨時的・請負的労働力ということになる、といえ

表1 日南町森林組合作業班員・臨時雇用の推移 (昭和46年～平成2年度)

年度	実員数						(単位:人・日)					
	作業班			臨時雇用			作業班			臨時雇用		
	主として伐出	主として造林	主として臨時	主として伐出	主として造林	主として臨時	主として伐出	主として造林	主として臨時	主として伐出	主として造林	主として臨時
昭和46	8	5					1850	160				
47	15	44	32				2640	5550	450			
48	16	30					2890	4010				
49	18	15	4	26	4400	3000				1410		
50	17	18	17	24	3550	2520			550	2910		
51	17	34	6	24	3065	3448			1009	2072		
52	21	33	14	30	4081	3954			662	2411		
53	17	39		36	33796	4100			1707	3386		
54	14	24			3419	2825						
55	17	17	4	16	2187	2083				496		
56	12	19	11	60	2197	2288			375	2800		
57	12	19	14	97	2031	2473			1260	13190		
58	17	14	23	100	2488	1664			830	12020		
59	17	14	29	23	3339	2633			3217	2675		
60	21	14	29	23	3593	2197			3270	2678		
61	20	14	4	105	3464	2203			3230	8700		
62	15	12		18	2996	2015			80	569		
63	18	10		15	2965	1976				747		
平成1	11	11		428	1738	2050				3150		
2	11	9		405	1914	1553				2944		

注1 鳥取県「森林組合統計」各年版

2 日南町森林組合30年史(日南町森林組合 平成5年) p.135

よう。

表2 日南町森林組合作業班就業日数別作業班員数 (平成3～8年度)

		(単位:人・日)					
		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員	20	18	19	19	19	22
	延日数	3635	3665	3796	3464	3147	3906
59日以下	実人員	0	0	0	1	0	0
	延日数	0	0	0	49	0	0
60～89日	実人員	0	0	0	0	1	1
	延日数	0	0	0	0	68	73
90～149日	実人員	2	1	1	0	1	1
	延日数	237	125	141	0	103	120
150～209日	実人員	13	8	12	12	15	16
	延日数	2241	1399	2231	2078	2513	2822
210日以上	実人員	5	9	6	6	2	4
	延日数	1157	2141	1424	1337	463	891

主として伐出事業

		(単位:人・日)					
		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員	11	10	10	11	10	10
	延日数	2083	2102	1973	2143	1684	1904
59日以下	実人員	0	0	0	0	0	0
	延日数	0	0	0	0	0	0
60～89日	実人員	0	0	0	0	0	0
	延日数	0	0	0	0	1	0
90～149日	実人員	2	0	0	0	0	0
	延日数	237	0	141	0	103	0
150～209日	実人員	6	5	7	6	6	7
	延日数	1137	891	1349	1081	1050	1234
210日以上	実人員	3	5	2	5	2	3
	延日数	709	1211	463	1125	463	670

主として造林事業

		(単位:人・日)					
		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員	9	8	9	8	9	12
	延日数	1552	1563	1823	1321	1463	2002
59日以下	実人員	0	0	0	1	0	0
	延日数	0	0	0	49	0	0
60～89日	実人員	0	0	0	0	0	1
	延日数	0	0	0	0	0	73
90～149日	実人員	0	1	0	0	0	1
	延日数	0	125	0	0	0	120
150～209日	実人員	7	3	5	6	9	9
	延日数	1104	508	892	1060	1463	1588
210日以上	実人員	2	4	4	1	0	1
	延日数	448	930	941	212	0	222

注 鳥取県森林組合統計 各年度版より作成

表3 日南町森林組合就業日数別臨時雇用労働者数 (平成3年～8年度)

		(単位:人・日)					
		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員	89	34	34	34	0	0
	延日数	4504	3020	3020	3525	0	0
59日以下	実人員	41	6	6	11	0	0
	延日数	574	180	80	601	0	0
60～89日	実人員	13	6	4	8	0	0
	延日数	780	420	260	704	0	0
90～149日	実人員	35	16	16	15	0	0
	延日数	3150	1520	1460	2220	0	0
150～209日	実人員	0	6	8	0	0	0
	延日数	0	900	1220	0	0	0
210日以上	実人員	0	0	0	0	0	0
	延日数	0	0	0	0	0	0

主として伐出事業

		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員						
	延日数						
59日以下	実人員						
	延日数						
60～89日	実人員		ナ		シ		
	延日数						
90～149日	実人員						
	延日数						
150～209日	実人員						
	延日数						
210日以上	実人員						
	延日数						

主として造林事業

		平成3	4	5	6	7	8年度
総数	実人員	89	34	34	34	0	0
	延日数	4505	3020	3020	3525	0	0
59日以下	実人員	41	6	6	11	0	0
	延日数	574	180	80	601	0	0
60～89日	実人員	13	6	4	8	0	0
	延日数	780	420	260	704	0	0
90～149日	実人員	35	16	16	15	0	0
	延日数	3150	1520	1460	2220	0	0
150～209日	実人員	0	6	8	0	0	0
	延日数	0	900	1220	0	0	0
210日以上	実人員	0	0	0	0	0	0
	延日数	0	0	0	0	0	0

注 鳥取県森林組合統計 各年度版より作成

日南町森林組合の雇用条件と改善経過

以上のような事業を展開し、その労働の担い手を雇用してきた当森林組合の、雇用条件と改善経過はいかなるものであったか。本節ではこの点を見ることにする。そのために、林業労働における雇用条件とその改善経過についての全国的動向をまず見ることにしよう。

(1) 林業労働における雇用条件とその改善経過の全国的動向

周知のように、わが国の林業労働は、戦後の高度経済成長期の頃までは、林業の技術的・経済的特性と林業の営まれる地域(大部分は農山村)の社会的特性とにより規定されて、他の産業の労働とはかなり異なる性格を有していた。

林業の季節性・長期性・労働対象の多様性や森林資源の複雑性・所有の零細性・資産性等は、林業労働に断続的・熟練的・集団的等の技術的特性をもたらし、経済的・社会的特性は前近代的・副業的・兼業的・臨時的等の特性をもたらした。これらのほとんどが、資本主義的機械

制大工場の労働者を中心とする近代的労働者の労働の特性と異なるものであった。さらに、高度経済成長期まで、わが国林業の中心をなしていた薪炭林業や、育林業は自営業的に行われることが多く、その労働は雇用労働ではなく自家労働という特性を持っていた。

概ね以上のような特性は、林業労働を近代的な雇用労働の性格に転換するのを困難にしてきた。従って、林業労働の雇用条件とその改善は、他の多くの労働のそれとは異なる様相を見せている。ここでは、この事を簡単に見ておこう。

わが国の林業労働は、一部の素材生産労働を除いて、近代プロレタリアートの労働者の行う専業労働としては存在しなかった。戦後の高度経済成長期の頃より、用材生産とそのための森林資源造成が盛んになり、国有林の林業が発展するにつれ、国有林労働者が近代プロレタリアートの専業労働者としての雇用条件の確立をめざし、待遇改善を図った。この運動は一定の成果をおさめ、民間の林業労働者にも一定の影響を及ぼし、森林組合や他の林業事業者にも雇用関係の明確化や雇用の長期化・社会保障の充実等を促した。

しかしながら、この運動や成果は林業労働の特性や林業労働者の自発性に必ずしも沿うものではなかった。専業的・長期的でない労働力は、近代プロレタリアートの基準により過小評価され、独自の役割が軽視され、専業化・長期化により近代プロレタリアートに純化されるべきものと見なされがちだった。

このような見解によると、今日の短期的・臨時的雇用労働力の根強い存在は好ましくないことになるが、私は決してそうは思わない。今日においても、林業労働の特性にふさわしい優れた労働力の中には、短期・臨時の雇用労働力が含まれていると理解している。このような視点も重要であろう。今後わが国林業を支える優秀な労働力は長期・専業の雇用労働のみならず、農林漁業等の複合的・多角的労働を行い、環境保全にも貢献する雇用的には短期・臨時・自家労働の性格を有する新しいタイプの雇用労働力も求められると思うからである。

(2) 日南町森林組合の雇用条件とその改善経過

以上の林業労働の特性にもとづく独特な林業労働の雇用条件とその改善の全国的動向を背景にして、日南町森林組合の林業労働の雇用条件は確立され、改善されてきた。現状から見てみよう。

現在、当森林組合には作業班に組織された雇用労働者が18名存在する。

その内訳は、作業種別には造林を主とする者8・伐出を主とする者10、就業日数別では年間150日未満1・150日以上17、年齢階層別には40歳代6・50歳代3・60

歳代 9、性別では全員男である。他の森林組合作業班と同じく、かなり高齢化しているが、伐出に従事する作業員の割合が大きく、造林のそれが小さいという特徴を有している。他の森林組合では造林作業の多くを作業班員による作業としているケースが多いが、当組合では臨時雇用あるいは請負により多くを行ってきたことがその理由と考えられる。

これらの作業班員は、地縁関係を利用して数人で組を作り、作業を行う者が多い。しかしながら、中には 1 人で行う者もある。高齢化に対応した自由で弾力的な作業の仕方がその理由になっており、このような作業方法は今後の高齢化の進展を考えると注目される。

このような作業班員は、筆者のアンケートと聞き取り調査によると、森林組合の林業労働により年間 150～200 万円と 400 万円以上の収入を得ている者が多い。この点は後に詳しく見るが、近年このような状態が安定的に持続しているので、当森林組合の雇用条件とその改善が順調に推移してきたと思われる。その主な条件と改善の経過は次の通りである。

賃金は、出来高給を基本とし、生活に必要な賃金を日給月給化して毎月支払うことにしている。つまり、出来高給と時間給を組み合わせて支払われる形になっている。日給月給以外の賃金は、出来高が明確になったものを計算し、年 3 回、7・12・3 月の 25 日に日給月給分を差し引いて、ボーナス感覚的に森林組合事務所で支払われる。日給月給は振込みにより支払われる。出来高給の単価については、作業班員との協議により決定する。社会保障の充実も社会保険の適用拡大により図り、強制適用保険以外の保険についても、平成 6 年度より健康保険と農林年金に殆どの作業班員が加入し、現在では労災保険・雇用保険・林業退職金共済と共に必要な社会保険への加入は全てなされ、社会保障は確立されている。

以上、作業班員の雇用条件とその改善経過について、主なものを見てきた。概して林業労働の非近代的・非専門的な制約を克服するための雇用条件の確立とそのための改善経過が見られ、今日では条件整備がほぼ完了したと見なされる。今後、就業日数を増大させる余地は残されているが、班員の高齢化や冬期の積雪等を考慮すると現状の条件が適切なものと思われる。班員自身からも条件の現状維持を望む者が多い。

作業班員以外の臨時的・短期的雇用の就労実態と意向については、次節で述べる。

短期雇用者の就労実態と意向

本研究では、林業労働力雇用の雇用者としての事業

体として日南町森林組合をとりあげ、そこでの雇用の実態と雇用改善について、長期雇用（年間 150 日以上雇用）のみならず短期雇用も見ようとした。

しかしながら、先に表 3 で見たように、臨時雇用の短期雇用者は平成 6 年度まで、主として造林作業において、かなりの人数があったが、平成 7 年度からは全く無くなってしまった。一方、作業班員の短期雇用者は表 2 に示されるように、今日まで 1～2 名が存続している。

このような状況に鑑みて、主題に迫るためには当森林組合に関わりの深い短期雇用労働力あるいはそれに近似した性格の労働者を調査・検討するのが次善の方法と思われる。そこで、平成 6 年度まで存続した臨時雇用の短期労働力の実態と意向を主に調査・検討し、作業班員の短期労働力についても参考的に調査・検討した。その方法としては、当森林組合の役職員と長期雇用作業班員からの聞き取りを主とした。

(1) 平成 6 年までの臨時短期雇用労働者の実態

表 1 に見られるように、当森林組合は発足後 10 年程して一挙に事業を拡大し、作業班のみの労働力では事業を行えず、臨時雇用または請け負わせにより労働力を補充してきた。臨時雇用は、一時は年間 100 人以上、時に 400 人を越えることもあった。延人数では、主として造林の作業のみで 1 万人日を超える年もあった。逆にそれらが極端に少ない年もあり、変動が激しい。昭和 63 年からは主として造林の作業を行う労働力のみになった。しかしながら、平成 4 年からは安定化し、平成 6 年まで実人員 34・延日数 3,000～3,500 で推移した。そして、その後は臨時雇用は消滅している。このような激しい変動は、事業そのものの変動を表現している側面もあるが、関係者の説明によると森林総合整備事業等の造林政策の補助金取り扱いの曖昧さなども影響して、必ずしも正確に臨時雇用の実態を表現しない側面もあった。

以上の点を考慮して、臨時雇用の実態を見ると、このような当組合の臨時雇用を支えた労働者の多くは、作業班員と技能の差は殆どなく、農家兼業労働力の性格がより強いという違いが特色であったという。一部には、長期雇用の作業班員より技能の優れた労働力も存在した。臨時とか短期とか言う言葉のニュアンスから想像される、技能の劣った片手間の労働力はきわめて少なかった。短期・臨時の最大の理由は、農業との関係で林業への就業日数が制約されることであった。

以上の若干の検討から、平成 6 年度までの当森林組合の臨時短期雇用は統計資料とは必ずしも一致しないが、長期専門的な労働力と技能的には殆ど差のない半農半労型の農家兼業林業労働力を柱にして、なされてきたと見なされる。このような臨時雇用労働力は、数にしては百

名程であり、今日でも高齢化してきたが、40～50 名は存在していると推定される。その他、臨時雇用には殆ど関係ない自営林業を含む自家労働力が 400 名余存在すると推定される。

この数字の推定根拠として、前掲の平成 9 年度の鳥取県林業統計がある。この年度における「林業に従事した農家の世帯員数」のうちの「雇われ林業が主」の人数は 185 であり、「150 日以上就労の専業労働者数」は 122 である。前者から後者を単純に差し引くと 63 である。この数字は平成 6 年度まで当森林組合の臨時雇用の柱となった労働力が 40～50 名位と推定される根拠の一つになるであろう。さらに、自営林業者数 400 余名の根拠として、同統計の「林業に従事した農家の世帯員数」のうちの「自営業が主」は 460 となっている事があげられ先の推定がかなり正確なものであることをうかがわせる。

このような臨時短期雇用の雇用条件は、賃金の出来高単価は作業班員のそれと同じであり、社会保障は労災保険の加入がなされる。社会保障は長期労働力と異なるが、賃金面では同じであり、この労働力の質の高さを物語っている。

以上が平成 6 年度までの臨時短期雇用の実態である。

(1) 平成 7 年度以降の臨時短期雇用の実態

すでに度々述べたように、当森林組合においては平成 7 年度からは短期のみならず長期も含めて臨時雇用は行っていない。しかしながら、これは表面的事実であり、内実についての深い理解が必要と思われる。今後、必要に応じて臨時短期雇用の復活の可能性がある、請負による間接的な臨時短期雇用は継続しており、今後も重要な役割を果たす可能性があると思われるからである。

今のところ、作業班員の雇用労働による事業以外の事業は、請負に出して行っている。この請負作業は、昔ながらの賃金の請負単価と実際の支払い単価の差額を利益とするピンハネの問題もありうるが、業者の人格と技能が優れていればメリットも大きい。安心して頼めるし、小回りも効く。このような業者は当町にはかなり多い。先に見た所である。当組合も彼等を信頼し、かなり作業を請け負わせている。彼等へのさらなる要望として、一人親方の業者でなく組織的業者例えば有限会社や株式会社の経営者に脱皮することを考えている。

したがって、このような一人親方やそのグループの林業労働者は、現在でも当森林組合の間接的臨時短期雇用労働者であり、潜在的臨時短期雇用労働者であると考えられる。このような実態として、平成 7 年度以後の当森林組合の臨時短期雇用が存在していると理解するものである。

(2) 臨時短期雇用者の意向

現在は、当森林組合に雇用される臨時短期の林業労働者は、表面的には存在しないので、その林業労働者の意向も表面的には存在しないことになる。しかしながら、前述したように、間接的・潜在的にはこのような労働者とその意向は存在するものと考えたい。今の所、表面には現れ難いものと考えたい。

このような労働者の就労実態と意向は、大変把握し難いが、当森林組合の役員や作業班員からの聞きとりにより、ある程度は把握しうるようである。私が把握した結果は、次の通りである。

先述のかつての臨時短期雇用労働者や現在の間接的・潜在的な臨時短期雇用労働者の多くは、高齢化と後継者難を最大の課題として悩まされている。彼等の平均年齢は、当森林組合作業班員の 56 歳をやや上回ると推定される。したがって、年令にふさわしい仕事と後継者の確保・育成を望んでいる。今の所、農閑期を利用した短期間の雇用労働は年齢的・体力的にも適当と感じているようである。しかしながら、高齢化してくると、集団的作業を継続することが難しくなっている。作業班員においても同様のことが見られるようになってきて、雇用の長期化と社会保障の充実のために体力・健康にかかなり無理な就業を行っているケースが出現してきた。このケースは、林業雇用労働の改善が就業の長期化・通年化のみでは不十分であることを示唆していると考えられる。

以上の検討より、当森林組合と関りの深い短期雇用者の就労実態と意向は大体、次のように理解される。

- ① 短期雇用者と一口に言うが、長期あるいは通年の雇用者と比べると、その就労実態と意向はかなり複雑で把握し難い。統計的な把握もかなり困難である。林業における諸々の特殊性がこの困難をもたらしていると考えられる。
- ② しかしながら、短期雇用者が臨時的・季節的に雇用され、時には請負いという間接的な雇用がなされる性格を有していることは、かなり共通の性格といえるようである。
- ③ 短期雇用が当組合により臨時的になされるかどうかは、その年の事業量や事業内容によることと、請負事業に回すかどうかにより決まる可能性が高い。従って、短期雇用者は、日頃は雇用先を固定しない自由な潜在的労働者として存在していると思われる。
- ④ 短期雇用労働者の多くは高齢化し減少しているが優秀な技能を持つものが多く、年間を通しての長期就業は困難になってきたので、短期雇用を長期化することは望まないようである。自分の健康と体力に応じた短期雇用を望んでいると思われる。

結 論

以上、日南町森林組合の林業雇用の実態とその雇用改善について、各種側面より見てきた。短期雇用については十分なる調査と検討はできなかったが、概略的には見ることができた。最後に、これらの検討結果と今日の情勢をふまえて、日本林業の不振脱却をめざす高齢林業労働力の積極的活用についての結論を述べたい。

(1) 農家兼業労働力としての確保・活用

日南町の歴史や産業の特質が、優れた農家兼業林業労働力を根強く残存させ、間接的・潜在的労働力として存在させているように、他の地域でも高齢化しつつあるとはいえ、当面はこのような労働力を確保・活用して、林業不振を脱却するのが適当であると思われる。

(2) 若手労働力をヴェテラン労働力が指導・育成する

若手労働力の確保・育成は当面のわが国林業界の大問題であり、中長期的には大変重要な目標である。その対策の一つとして日南町で成功しつつある熟練の高齢林業労働者が若手の未熟な林業労働者と一緒に作業をし、育成することが有効と思われる。日南町では、町森林組合のみならずグリーン・シャインや林業事業者でもヴェテランと若手あるいは親子が一体となってこのような努力がなされ、若手の林業労働力や林業経営者がようやく育ってきている。このような方式は全国の良い見本となるであろう。

(3) 高齢者の健康と体力に見合った弾力的雇用と作業
臨時短期雇用者のみならず作業班の長期・短期雇用者も、高齢化してくると健康と体力に支障を来しやすい。そのために、雇用日数や就業時間あるいは作業班編成や現場作業の方法等を工夫・調節して弾力的に行う必要があると思われる。今までよりも少人数グループあるいは1人による自由な作業の仕方も考えられよう。もちろん、その場合の安全対策も考慮されなければならない。

最後に、「高齢者という何かと社会的弱者的な暗い響きを持ち弱者保護的な対策が多いが、熟練がものをいう林業労働では高齢の林業労働力は貴重であり弱者的労働力ではない。70才になっても多くの人が、仕事の能力は殆ど低下せず、時々足がふらつく位が心配な事である。そういう人材も結構、まだまだおられる」という関係者の話を紹介し、こういう貴重な人材を真の意味での敬老の精神で処遇し、林業振興のみならず活力ある高齢社会の建設に積極的に取り組むことの大切さを訴えて結びの言葉としたい。